

AM&T アジア・新興国 Legal Update

CONTENTS

- 1 【シンガポール】個人情報保護法制アップデート: 個人情報の国外移転
- 2 【トルコ】トルコの公開会社におけるスクイズアウト
- 3 【チリ】労働契約に関する規制のポイント
- 4 【ブラジル】ブラジル腐敗防止法の施行規則の制定状況等
- 5 【インドネシア】保険法の改正
- 6 【インド】インド新会社法の重要な実質的改正点

アンダーソン・毛利・友常法律事務所のアジア・新興国プラクティス・グループでは、アジア及び新興国(ブラジル・ロシア・トルコ等)の法令・規制等のアップデートを定期的に配信しております。皆様の今後の海外展開に関するご検討の一助となれば幸いです。

1 【シンガポール】個人情報保護法制アップデート: 個人情報の国外移転

シンガポールにおいて個人情報保護法(the Personal Data Protection Act 2012)(「PDPA」)が2014年7月2日に施行されてから、約3ヶ月が経過した。施行の前後では、多くの企業がPDPAに準拠する社内規程の整備や個人情報管理責任者(Data Protection Officer)の選任、従業員のトレーニング等に追われていたが、最近ではそれらの導入対応もかなり落ち着いてきたのではないと思われる。

本稿では、導入後3ヶ月間の運用を踏まえ、特に問題となることの多い、個人情報の国外移転について、完全施行日の直前である2014年5月19日に個人情報保護委員会(Personal Data Protection Commission)により公表された施行規則(the Personal Data Protection Regulations 2014)(「PDPA 規則」)及び関連する助言指針(Advisory Guideline)の内容も踏まえて解説する。

シンガポールで事業を行う日系企業(「シンガポール法人」)の多くは、日本から駐在員を派遣し、同時に現地でも従業員を雇用している。このような場合、当該駐在員の個人情報は日常的にシンガポール法人と日本の本社で共有がなされ、また、現地従業員についても、各地の情報をグループとして管理するため、日本の本社からアクセス可能な状態に置かれていることが多い。また、現地でいわゆるマーケティング活動を行う場合の連絡先情報なども、情報の編集・管理等の一部を日本の本社で行っている場合には、シンガポール法人と日本の本社で共有される。(なお、PDPA 上、個人がビジネスの目的で提供した一定の種類の情報(氏名、肩書、電話番号、オフィス住所、ファックス番号等)は、business contact informationとしてPDPAによる保護の対象外となる。従って、上記の連絡先情報のうち、business contact informationに該当する情報についてはPDPAの規制の適用を受けない(PDPA 第4条第5項)。)

しかし、PDPA では、同法に基づく要件をクリアしない限り、個人情報(personal data)を国外に持ち出すことは禁じられている(PDPA 第 26 条)。ここでの国外移転には、シンガポールで収集した個人情報を国外に持ち出すことはもちろん、シンガポール国外で収集されシンガポールに持ち込まれた個人情報がさらに国外に持ち出される場合も含まれる。また、移転先がグループ会社である場合一般の適用除外もないため、上記で述べたようなシンガポール法人と日本の本社との間の情報の共有は、PDPA が規制する個人情報の国外持出しに該当することとなる。

PDPA 上、個人情報の国外移転が許されるための要件は、PDPA 規則に定められている。その要件は、大要以下の 2 点である(PDPA 規則第 9 条第 1 項)。

- (a) 個人情報を移転する会社(移転元)が、移転元が個人情報を保持している間において、PDPA に基づく義務を遵守すること
- (b) 個人情報を受領する者(移転先)に、移転を受けた個人情報について、PDPA と同等の水準で保護する法律上の義務を負わせるための適切な措置をとること(保護要件)

上記(a)については、移転元であるシンガポール法人が、個人情報の国外移転を行うかどうかに関わらず当然に遵守しなければならない義務について、これが遵守されていることを要求するもの過ぎず、国外移転の際の特有の問題となることは考えにくい。問題は上記(b)の保護要件である。

PDPA 規則によれば、保護要件における「法律上の義務」とは、移転先が、法律、契約、法的に拘束力のある社内規程その他法律上の拘束力のある規制の適用を受けることが必要であるものとされている(PDPA 規則第 10 条第 1 項)。

上記の事例で日本の本社がこの保護要件を充足するためには、以下のいずれかの類型に該当しているものと整理することができる必要がある。

- (A) 日本の本社が、PDPA と少なくとも同等の水準で個人情報を保護する法律上の義務を負っている。
- (B) 日本の本社とシンガポール法人との間で、移転した個人情報を PDPA と少なくとも同等の水準で保護することについて法的拘束力のある合意を締結している。
- (C) 移転対象となる個人情報の主体である個人全てから、PDPA 規則に基づく手続に従って、有効な同意を取得している(PDPA 規則第 9 条第 3 項(a))。

まず、日本の個人情報の保護に関する法律(「個人情報保護法」)に基づく個人情報取扱事業者に該当しない会社については、日本では個人情報保護法上の義務を負っていないため、上記(A)を根拠として保護要件を充足させることは困難と思われる。

他方、日本で個人情報取扱事業者に該当する会社が上記(A)により保護要件を充足できるか、換言すると、当該日本の会社が PDPA と少なくとも同等の水準で個人情報を保護する法律上の義務を負っているかは、容易には回答を出すことができない問題である。

参考までに、日本の個人情報保護法と PDPA の主要な相違点としては、以下のような点が例として挙げられる。

- ・ 規制の適用対象
前述の通り、日本の個人情報保護法は、個人情報取扱事業者(過去 6 ヶ月以内に 5 千人分を超えて個人データを事業に用いたことのある者)にのみ適用されるが(同法第 2 条第 3 項第

5号、個人情報の保護に関する法律施行令第2条)、PDPAは、シンガポールで事業を行う者一般に適用され、取り扱う個人情報の件数は問題とならない。

- ・ 個人情報の範囲

日本の個人情報保護法における「個人情報」とは生存する個人に関する情報に限定されており(同法第2条第1項)、また、情報の形式にあわせて個人情報、個人データ(同法第2条第4項)及び保有個人データ(同法第2条第5項)としてそれぞれ異なる保護が与えられるのに対し、PDPAにおける personal data とは、死者に関する情報も含まれる可能性があり、また、情報の形式による保護の違いは設けられていない。他方で、前述の通り、PDPA では business contact information について、保護の対象から除外されている。

- ・ 委託先への提供を行う場合

日本の個人情報保護法では、個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を第三者に委託する場合には、本人から同意を取得する必要はないものとされている(同法第23条第4項第1号)。これに対して、PDPA では、委託先に提供する場合一般について同意を不要とする規定は存在しない。

- ・ 国外移転の場合の要件

本稿のテーマである国外移転の場合の要件・手続について、日本の個人情報保護法では特別の規定は設けられていない。

もともと、日本の個人情報保護法、シンガポールのPDPAともに、利用目的を特定・通知又は公表し、個人情報の主体である個人から有効な同意を取得した上で、当該同意の範囲内でのみ利用を行うという基本的な枠組みは共通しており、また、事業者が実施すべき具体的な義務としても、社内規程を整備し、従業員に対する教育・啓発等を行わなければならないことなど、多くの部分は共通している。

さらに、法律上明記されている内容に違いがある場合でも、合理性(reasonableness)や、整合性(consistency)などの、PDPA で多用されている一般概念が適用されることにより、導かれる結論には違いがない場合も多いものと思われる。例えば、上記の通り、日本の個人情報保護法では、利用目的の達成に必要な範囲内で委託先に提供する場合には本人の同意は不要となる(同法第26条第4項第1号)。PDPA では、委託先に提供する場合一般の例外は規定されていないが(PDPA 第17条第3項、別紙4参照)、例えば従業員の給与計算や税務処理等を行うために(シンガポール国内の)委託先に情報を提供するような場合には、従業員が既に同意を与えている目的(雇用者による労務管理)と整合性のある開示として、個別の同意は不要と解される可能性が高い(PDPA 別紙4第1項(s))。

以上の通り、PDPA と日本の個人情報保護法は複数の点で差異は見受けられるものの、共通点も多く、また、規定内容が異なる場合でも、具体的事例における取扱いとしては同じ結果が導かれることが多い。従って、日本側の会社が個人情報取扱事業者に該当する限り、保護の水準に大きな違いはないという見解も十分にありうると思われる。

もともと、これは、究極的には問題が顕在化した場合に、シンガポール当局(第一義的には個人情報保護委員会、最終的には裁判所)がどのような判断を下すかにかかっている。現時点では日本に限らず、シンガポールと他国との個人情報に対する保護の水準が比較された前例もないことから、当局がいかなる基準に基づいてどのような判断を下すかを予測することは難しい。

移転先において同等の保護が与えられているかどうかは、日本法一般の比較ではなく、具体的な移転先の会社に適用される規制との関係で判断されるものと考えられるため、PDPA に基づく保護の内容を正確に理解し、それぞれの保護の内容が、移転先の会社で実質的にカバーされているかをあらかじめ確認しておくことが、現時点で取りうる方策としては有効であろう。

なお、上記(C)の同意に基づく保護要件の充足を適用する場合、以下の要件を充足する必要がある(PDPA 規則第 9 条第 4 項)。

- (a) 同意を与える個人に対して、移転先において個人情報 が PDPA と同等の水準で保護されることについての書面による説明がなされていること
- (b) 同意を与えることが、当該個人に対するサービス又は製品の提供を行うにあたっての不合理な条件とされている事情のないこと
- (c) 個人からの同意を取得するに当たり、虚偽又は誤解を招くおそれのある情報の提供がなされたり、欺もう的又は誤解をさせるような行為が行われていないこと

上記(a)の要件により、上記(C)の場合でも実質的にはPDPAと同等の保護が与えられることを前提とされているが、移転先の法人が法律上の義務を負っている必要がない点で、上記(A)及び(B)の場合とは異なる。

日本企業のシンガポール法人が上記(A)ないし(C)のいずれの根拠を適用して個人情報の国外移転を行うべきかは、各会社の業態や、日本の本社及びシンガポール法人それぞれの規模、対象となる個人の数などによって異なるものと思われる。また、それぞれの場合の実務的な運用のあり方については、シンガポール当局による法執行の運用をいましばらく見守る必要がある。

弁護士 前田 敦利
atsutoshi.maeda@amt-law.com
 弁護士 花水 康
ko.hanamizu@amt-law.com
 弁護士 副田 達也
tatsuya.soeda@amt-law.com

2 【トルコ】トルコの公開会社におけるスクイズアウト

トルコの公開会社(Publicly-held corporation)(株式を証券取引所に上場している会社又は株主数が 500 人を超える非上場会社を指す。)における少数株主のスクイズアウトに関する資本市場委員会(Capital Market Board)のコミュニケ(Communique on Squeeze-Out and Sell-Out Rights)が 2014 年 1 月 2 日に官報公告され、同年 7 月 1 日に施行された。公開会社における少数株主のスクイズアウトは、2012 年 12 月 30 日に官報公告・施行された改正資本市場法(Capital Market Law)により制度として導入されたものの、要件や手続の詳細は定められていなかった。上記のコミュニケは、資本市場法を補完するものとして、公開会社における少数株主のスクイズアウトの要件や手続を具体的に定めたものである。

1. スクイズアウトの要件

公開会社の支配株主(一人又は共同して行為する複数の株主)は、公開買付け又はその他の方法により、当該公開会社の議決権の 95%以上を保有することとなった場合、当該公開会社の少数株主をスクイズアウトすることができる。なお、上記のコミュニケの施行日である 2014 年 7 月 1 日時点で既に公開会社の議決権の 95%以上を保有している支配株主は、当然にスクイズアウトできるわけではなく、スクイズアウトをするには当該公開会社の株式を追加取得しなければならない。追加取得すべき株式の数に制限はなく、1 株でもよい。

2. スクイズアウトの手続

(1) 会社に対するスクイズアウトの申請

少数株主をスクイズアウトするには、支配株主は、公開会社の議決権の95%以上を保有することとなった日(又は、2014年7月1日時点で既に議決権の95%以上を保有している場合には、当該公開会社の株式を追加取得した日)から3ヶ月以内に、当該公開会社に対して少数株主をスクイズアウトする旨の申請をしなければならない。この申請には、少数株主に支払うスクイズアウトの対価(対価については後述 3. 参照)に関する情報を記載し、スクイズアウトの対価の総額に相当する額の銀行の保証状を添付する必要がある。銀行の保証状を添付しない場合、支配株主は、スクイズアウトの対価の支払いに充てる資金を専用の銀行口座に入れておかなければならない。

なお、公開会社の議決権の95%以上を保有することとなった日から3ヶ月以内に支配株主がスクイズアウトの申請を行わなかった場合に、当該支配株主は少数株主をスクイズアウトする権利を失うのか、それとも株式を追加取得すれば、再び少数株主をスクイズアウトすることができるのかについては、上記のコミュニケからは明らかではない。

(2) 少数株主の保有株式の償却及び支配株主に対する新株の発行

トルコの公開会社におけるスクイズアウトは、少数株主の保有株式を強制的に償却し、償却した株式と同じ株式を新規に発行して支配株主に割り当てることで行われる。公開会社の取締役会は、支配株主からスクイズアウトの申請を受けた場合、スクイズアウトの要件(支配株主が当該公開会社の議決権の95%以上を保有することとなったこと等)を満たしていることを確認し、買取価格を査定した(後述 3. のスクイズアウトの対価の算出方法に基づくかどうかを確認した)後、少数株主の保有株式の償却及び支配株主に対する新株発行の決議をする。

公開会社は、支配株主に発行する新株の募集要項(Issuance Certificate)について資本市場委員会の承認を得る必要がある。新株の募集要項について資本市場委員会が承認した場合、公開会社は、その承認を得た日から6営業日以内に商業登記所において登記しなければならない(登記された新株の募集要項は商業登記所公報により公開される。)。この登記日に、少数株主の保有株式は償却されたものとみなされる。

なお、株式を上場している公開会社の場合、資本市場委員会への新株の募集要項の承認申請と同時に、証券取引所に上場廃止の申請もする必要がある。

(3) 少数株主に対する対価の支払い

支配株主は、資本市場委員会が新株の募集要項について承認してから3営業日以内に、公開会社の銀行口座にスクイズアウトの対価を払い込まなければならない。公開会社は、支配株主からの払込みと同時に、増資をし、支配株主に新株を割り当てる。支配株主から払い込まれた金銭は、スクイズアウトされる少数株主に支払われる。少数株主に対する支払いは、トルコリラ建てで、現金で一括してなされなければならない。

株式を上場している公開会社は、支配株主からスクイズアウトの対価が払い込まれた後、中央登録機構(The Central Registry Agency Incorporation)に対して、当該機構のシステムに登録された少数株主に対してスクイズアウトの対価を支払うよう申請する必要がある(この他に、少数株主の保有株式の償却や中央登録機構に設けられた支配株主の口座への新株の移行についても申請する必要がある。)。中央登録機構に登録されていない少数株主に支払われる対価に相

当する金銭については、イスタンブール決済銀行の特別口座に3年間保管されなければならない。実際に当該金銭を保管することなく、支配株主による銀行の保証状の差し入れをもってこれに代えることもできる。

なお、支配株主は、資本市場委員会にも別途費用(スクイズアウトの対価の額に基づいて計算される)を支払う必要がある。

(4) 上場廃止及び非公開化

株式を上場している公開会社の場合、中央登録機構の手続が完了すると、証券取引所委員会は、スクイズアウトを行った公開会社について上場廃止の手続をとる。同時に、資本市場委員会の決定により、スクイズアウトを行った公開会社は非公開会社となる。これにより、当該会社は資本市場法の適用対象から外れる。

3. スクイズアウトの対価の額

株式を上場している公開会社の場合、支配株主が当該公開会社の議決権の95%以上を保有することとなった事実が公表された日(又は、2014年7月1日時点で既に議決権の95%以上を保有している場合には、当該公開会社の株式を追加取得したことが公表された日)から遡って30日間の株価の平均値がスクイズアウトの対価の額の計算に用いられる。株式を上場している公開会社において、証券取引所において取引されている株式と取引されていない株式がある場合には、取引されている株式について上記の計算に基づき算出される値が、取引されていない株式の株価としても用いられる。

株式を上場していない公開会社の場合、公正な価格を算出するため、支配株主は特別なライセンスを有する独立評価人による株価評価書を当該公開会社に提出する必要がある。

なお、少数株主がスクイズアウトの対価の正当性を争う手続(価格決定申立等)は、現行法上定められていないが、通常の民事訴訟を通じて支配株主との間で価格の正当性を争うことは理論上可能である。価格の正当性を争う特別な手段については今後の法改正にてカバーされるか検討されており、今後の法改正の動向が注目される。

4. ディスクロージャー

支配株主が公開会社の議決権の95%以上を保有することとなった場合(又は、2014年7月1日時点で既に議決権の95%以上を保有する支配株主が当該公開会社の株式を追加取得した場合)、当該支配株主は、当該事実について公表する必要がある。さらに、スクイズアウトの要件を満たした支配株主が少数株主のスクイズアウトをすることを決定した場合にも、当該決定について公表する必要がある。

公開会社は、支配株主から公開会社に対してスクイズアウトの申請がなされた旨のほか、スクイズアウトの手続に関する説明、スクイズアウトに賛成の少数株主の数、株価評価書(株式を上場していない公開会社の場合)、スクイズアウトの結果等を開示する必要がある。

スクイーズアウトは新たな制度であり、未だ十分な実務上の蓄積はないが、少数株主をスクイーズアウトする手段が認められたことは、公開会社の買収を検討する上では大きな前進と言えよう。実際、新制度導入に伴って公開会社に対する買収を検討する企業も出てきているようであり、今後の実務の集積が待たれる。

弁護士 山神 理
michi.yamagami@amt-law.com
 弁護士 江本 康能
 (トルコの Paksoy 法律事務所出向中)
YEmoto@paksoy.av.tr

3 【チリ】労働契約に関する規制のポイント

近年、最低賃金の引き上げを含め、チリでは様々な労働関連法令の改正が行われている。チリに進出する日系企業にとっても、チリの労働法に関する情報は重要であるが、これまで日本において得られる情報は少なかったと思われる。そこで、最低賃金を含め、特に日系企業にとって関心が高いと思われる規制について、以下概要を簡潔に紹介する。

1. 労働契約の種類

チリでは、労働契約は、期間の定めのない労働契約、期間の定めのある労働契約、特定の活動のための労働契約の3種類に分類される。

このうち期間の定めのある労働契約については、雇用期間は1年以内(管理職や専門家等については2年以内)でなければならない。また、1年(管理職や専門家等の場合は2年)を超えて労務が提供された場合や、労働契約が2回更新された場合(つまり期間の定めのある労働契約としての更新は1回のみ認められる。)等には、期間の定めのある労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなされる。

チリの労働法では試用期間に関する定めがないため、期間の定めのある労働契約は、しばしば試用期間のために利用される。

2. 賃金に関する規制

(1) 残業代

チリにおいては、1週間の労働時間の法定の上限は45時間である。これを超えて労働させる場合には、使用者は労働者に対して50%の割増賃金を支払わなければならない。労働契約で45時間より短い労働時間を定めた場合において、その時間を超えて労働させる場合にも、同様に50%の割増賃金を支払わなければならない。

(2) Gratification

使用者の利益の30%は、労働者に分配しなければならない。もっとも、使用者はかかる利益の分配に代えて、労働者の年間の給与の25%(ただし、最低賃金の4.75ヶ月分に相当する金額を上限とする。)の支払いを選択することができる。

(3)最低賃金

18 歳以上 65 歳以下の労働者の現在の最低賃金は、1 ヶ月あたり 225,000 チリ・ペソ(2014 年 9 月 25 日現在の為替レートで約 41,000 円)である。この最低賃金が段階的に引き上げられ、2016 年 1 月 1 日からは 1 ヶ月あたり 250,000 チリ・ペソ(同約 46,000 円)となる。この最低賃金は、労働時間が法定の上限である週 45 時間である場合の金額であり、労働契約で定められた労働時間がそれより短い場合には、その労働時間に応じて最低賃金も減額される。

3. 解雇に関する規制

(1)労働契約の終了

労働契約は、使用者と労働者双方の合意、労働者の辞職や死亡、期間の定めのある労働契約における雇用期間の経過等によって終了する。また、解雇によっても労働契約は終了するが、使用者が労働者を解雇する場合には、法定の理由が必要である。

(2)使用者の都合による解雇

使用者の都合による解雇も、法定の理由に基づく解雇として認められる。「使用者の都合」には、会社の合理化や近代化、生産の減少、市場環境や景気の変化等が含まれる。

使用者の都合に基づく解雇の場合には、使用者は、労働者に対して、雇用年数に 1 ヶ月あたりの給与を乗じた金額に相当する退職金を支払わなければならない。ただし、退職金の計算にあたっては、雇用年数は 11 年を上限とし、1 ヶ月あたりの給与は 90UF(2014 年 9 月 25 日現在で約 397,000 円)を上限とする。

(3)労働者の帰責事由による解雇

労働者の帰責事由による解雇も法定の理由に基づく解雇の 1 つであり、その場合には使用者は退職金を支払う義務を負わない。労働者の帰責事由には、労働者の誠実性の欠如や不正行為、正当な理由のない 2 日連続の欠勤、労働契約の重大な違反等が含まれる。

かかる帰責事由による解雇に不服のある労働者は、労働裁判所に対して提訴することができる。労働裁判所がその解雇を不当と判断した場合、使用者は労働者に対して、退職金に加えて退職金の 80%から 100%に相当する金額も支払わなければならない。

(注)本ニュースレターの内容については、チリの大手法律事務所である Barros y Errázuriz 法律事務所より情報提供を受けております。

弁護士 福家 靖成

yasunari.fuke@amt-law.com

弁護士 石井 淳

(チリの Barros y Errázuriz 法律事務所出向中)

jishii@bye.cl

4 【ブラジル】ブラジル腐敗防止法の施行規則の制定状況等

ブラジル腐敗防止法(2013 年法第 12,846 号、「本法」)は、ブラジル国内外の公務員に対する不正行為につき、企業の厳格責任を定めるものであり、2014 年 1 月 29 日に施行された(本法の概要については、AM&T アジア・新興国 Legal Update 2013 年 8 月臨時号参照。http://www.amt-law.com/pdf/bulletins13.pdf/Asia_EC_130814.pdf)。一方で、本法では、コンプライアンスプログラムを導入している企業については制裁が軽減され得るものとしているが、プログラムの具体的な評価基準は連邦行政府規則により定められるものとするなど、施行に当たって下位規則が制定されることが予定されていた。しかしながら、かかる下位規則は作業が遅れ、結局、制定されないまま、本法のみが施行されている状況となっていた。本稿では、本法施行後 8 ヶ月以上が経過したことを踏まえ、下位規則の制定状況等につき、直近の動向を整理して報告したい。

まず、前提として、ブラジルは連邦制を採用しており、統治機構の各レベル(連邦、州及び市)における各部門(立法、行政及び司法)が、それぞれの管轄において本法に関する規則を制定する権限を有している。このうち、連邦レベルにおいては、上記の通り、本法により、連邦行政府規則でコンプライアンスプログラムの評価基準を定めるよう明記されているが、現時点において未だ制定されていない。これに対して、州や市のレベルにおいては、本法に関する規則が徐々に整備されつつあり、現時点において、サンパウロ州(行政府)、パラナ州(行政府)、トカンチンス州(行政府)、サンパウロ市(行政府)、クバタウン市(行政府)等が、連邦政府に先立って規則を制定している。これらの規則は、各州・市において本法に基づく制裁を行う場合の手続きを中心に規定するものであるが、サンパウロ市の規則においては、連邦行政府規則が制定されるまでの暫定的なコンプライアンスプログラムの評価基準として、以下の内容が規定されており、サンパウロ市を中心にビジネスを行っている日本企業にとって特に留意が必要と思われる。

- (i)コンプライアンスと監視体制に関する制度及び手続
- (ii)内部統制
- (iii)行為・倫理規範
- (iv)匿名性が確保される報告手段
- (v)報告に基づく調査
- (vi)公的部門に関連する透明性を確保する手段
- (vii)定期的なトレーニング

また、上記の通り、連邦行政府規則は制定されていないが、2014 年 8 月 18 日、連邦政府における本法の監督・執行機関である連邦監査事務局(CGU:Controladoria Geral da União)の局長から、(未確定ではあるものの)コンプライアンスプログラムの評価基準は以下のような内容となることが想定されとの見解が示されており、コンプライアンスプログラムの整備を進めるに当たって参考となる。

コンプライアンスプログラムの構成:

- (i) 経営幹部の関与
- (ii) 行為規範と倫理規定
- (iii) コンプライアンスプログラムに関する定期的なトレーニング
- (iv) 定期的なリスク評価
- (v) 相談・報告手段の存在
- (vi) 内部統制システムの制定と維持
- (vii) 違反があった場合の懲戒処分の実施
- (viii) 政党及びその候補者に対する献金に関する透明性の確保

コンプライアンスプログラムの有効性:

- (i) 政府に対する不正行為の即時かつ自発的な当局への報告
- (ii) 政府に対する報告に先立つ不正行為に関与した従業員の解雇
- (iii) 経営幹部が不正行為に参加せず、また、不正行為を容認あるいは認識していなかったことの証明

各企業の個別事情:

- (i) 法人の規模
- (ii) 従業員の数
- (iii) 仲介人・代理人の利用状況

このうち、コンプライアンスプログラムの有効性を測る基準として、(i) 即時かつ自発的な当局への報告を求めている点については、当局への報告が遅れれば結果的に有効なプログラムが整備されていなかったと評価されるリスクがあることに留意が必要である。例えば、駐在員が刑事責任を問われるおそれのある場合等、企業として難しい判断を迫られることもあり得るが、不正行為が発覚した場合に迅速に対応できるよう、どのような対応を取るべきか具体的に検討しておく必要がある。また、各企業の個別事情として、(iii) 仲介人・代理人の利用状況が挙げられている点について、ブラジル特有の事情として、ビジネスの様々な場面において、専門のエージェント・コンサルタントが起用されることが多く、これらの第三者を通じて不正行為が行われるリスクが高いと言われている。そのため、このような第三者を利用する機会の多い企業においては、起用に当たってのデューデリジェンスの実施を含め、第三者による不正行為を防止するための手続を整備し、コンプライアンスプログラムに組み込んでおくことが望ましい。

上記の通り、連邦行政府規則は未制定であるものの、本法自体は既に施行されており、現時点でも違反行為が行われれば、制裁金(前会計年度における違反行為者の総売上高の 0.1%から 20%の範囲)をはじめ、同法に基づく非常に重い制裁の対象となる。実際に、サンパウロ市が 2014 年 7 月 25 日に実施した学校教育施設におけるクリーニング及びメンテナンス業務に関する入札につき、本法違反に関する調査が行われているとの報道もなされているところであり、ブラジル進出企業におかれは、上記 CGU 局長やサンパウロ市の規則で示された評価基準を参考に、早急にコンプライアンスプログラムの制定・見直しを行うことが推奨される。

(注)本ニュースレターの内容については、ブラジルの法律事務所であるマツス・フィーリョ・ヴェイガ・フィーリョ・マレイジュニア・アンド・キロガ法律事務所(Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados)より情報提供を受けております。

弁護士 角田 太郎
taro.tsunoda@amt-law.com
 弁護士 福家 靖成
yasunari.fuke@amt-law.com
 弁護士 川上 晋平(メキシコの Creel, Garcia-Cuellar, Aiza y Enríquez 法律事務所出向中)
shimpei.kawakami@creel.mx

5 【インドネシア】保険法の改正

2014 年 9 月 23 日、インドネシアの新保険法が国会を通過した。現時点で入手可能な法案の写し等に基づき、主要な改正点の一部を紹介する。

1. 保険会社に対する出資規制

現在、外資による保険会社への出資比率の上限は 80%である。この点に関し、報道では外資比率の上限が引き下げられるとの情報もあったが、新法では具体的な数字は明記されず、将来制定される政令に委ねられることになった。

また、新法では、以下の通り、保険会社への出資形態が明記された。

保険会社は以下のいずれかの形態でなければならない：

- (1) (i)インドネシア個人、又は(ii)直接的若しくは間接的に、インドネシア個人に保有されているインドネシア法人
- (2) (i)外国個人、(ii)当該インドネシアの保険会社と同様の保険事業を営んでいる外国法人、又は (iii)当該インドネシアの保険会社と同様の保険事業を営んでいる保険会社を子会社に持つ外国法人が、上記(1)のインドネシア個人、又はインドネシア法人と共同で株式を保有する場合

上記(1)の要件を満たしていない保険会社は、新法の施行日より 5 年以内に、インドネシア人に株式を譲渡するか、又は新規株式公開(IPO)の方法により株式の保有を変更しなければならない。この点に関する詳細は、金融サービス庁(OJK)の規則で定められる。

上記(2)について、外国個人は、株式市場の取引を通じてのみ、インドネシアの保険会社の株式を取得することができる。また、外国法人の基準や外国法人の株式保有比率の上限については、政令で定められることになっている。

2. コントローラー(Controller)の設置

新法では、保険会社は、少なくとも 1 名/社の「コントローラー」(Controller)を指名しなければならない、と定められた。

「コントローラー」とは、個人又は法人を問わず、直接又は間接的に、取締役やコミサリス(監査役)を決定できる者、又は取締役やコミサリス(監査役)の行動に影響を与えることができる者、と定義されている。

「コントローラー」が設置された趣旨は、保険会社の経営が失敗した時に、取締役やコミサリス(監査役)の他に、保険契約者や被保険者等に対し責任を負う者を確保する点にある。金融サービス庁は、「コントローラー」に責任を取るよう求めることができる。「コントローラー」の基準については、金融サービス庁の規則で定められる。

(本稿は、入手可能な法案等を基に作成されており、最終的な情報は今後公布される新法の内容を確認する必要がある点、留意されたい。)

弁護士 池田 孝宏

(ジャカルタの Roosdiono & Partners(ZICOlaw)出向中)

takahiro.ikeda@amt-law.com

6 【インド】インド新会社法の重要な実質的改正点

1. インド新会社法の実質的改正

インドの新会社法である 2013 年会社法 (Companies Act, 2013) (「新会社法」) は、2014 年 4 月 1 日に同法の各種施行規則 (「新会社法施行規則」) とともに、その大部分が施行された。

その後、多くの実務家により、インド企業省 (Ministry of Corporate Affairs) に対し、新会社法又は新会社法施行規則上、規定が不分明又は解釈が不明であると思われる点につき照会がなされ、これに応じてインド企業省から様々な通達が発行された結果、多くの新会社法又は新会社法施行規則の規定が改正又は実質的改正に至っている。

本ニュースレターでは、上記インド新会社法又は新会社法施行規則の規定の改正又は実質的改正のうち、日系企業にとって特に重要と思われる項目を解説する。なお、項目の下の URL は、インド企業省の通達原文が参照できるウェブサイトである。

2. 重要な実質的改正点

(1) 会社秘書役 (Company Secretary) の選任義務 (2014 年 6 月 9 日付)

http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/AmendmentRules_09062014.pdf

2014 年 6 月 9 日付の通達により、新会社法施行規則の 1 つである Companies (Appointment and Remuneration of Managerial Personnel) Rules, 2014 に新たに 8A 条が設けられ、同条において、「5,000 万ルピー以上の資本金を有する会社は、常勤の会社秘書役 (company secretary) を設置しなければならない」旨が規定された。

従前は、上場会社及び資本金 1 億ルピー以上の公開会社 (public company) のみ、会社秘書役 (company secretary) を含む主要経営責任者 (key managerial person) の選任義務があるとされており、その反面、非公開会社 (private company) については資本金額を問わず、また公開会社についてはその資本金が 1 億ルピー未満であれば、会社秘書役を含む主要経営責任者の選任義務はなかった。

しかしながら、上記改正により、2014 年 6 月 9 日以降は、5,000 万ルピー以上の資本金を有する会社であれば、非公開会社であると公開会社であるとを問わず、常勤の会社秘書役を選任する必要があることになった。なお、2014 年経営者規則 8A 条上、5,000 万ルピー以上の資本金を有する会社が選任義務を負うのは会社秘書役に限定されており、他の主要経営責任者 (managing director、whole-time director、CEO、CFO 等) の選任義務までは負わない。

インド旧会社法では、5,000 万ルピー以上の資本金を有する会社であれば、非公開会社であると公開会社であるとを問わず、常勤の会社秘書役を選任する必要があるとされており、今回の 2014 年経営者規則の改正は、会社秘書役の選任義務要件を、旧会社法の基準に戻すものであるといえる。

(2) 取締役の居住義務 (2014 年 6 月 26 日付)

http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/General_Circular_25_2014.pdf

インドの旧会社法では、非公開会社においては、そもそも全ての取締役の選任にあたってインド居住者であるとの要件がなく、また公開会社についても、マネージング・ディレクター (managing director)、ホールタイム・ディレクター等の一定の地位にある取締役を除いては、取締役の選任にあたってインド居住者であることは要件とされていなかった。

これに対し、新会社法では、公開・非公開会社を問わず、1 名以上の取締役が「前暦年 (previous calendar year)」において合計 182 日以上インドに滞在していることが義務付けられており (149 条

3 項)、かつこの規定については経過措置規定がなかったことから、即日施行であると解されていた。

しかしながら、2014 年 6 月 26 日付の通達により、①新会社法 149 条 3 項にいう「前暦年 (previous calendar year)」の最初の年は 2014 年を意味することが明確化されるとともに、②新会社法の施行日が 2014 年 4 月 1 日であることに鑑み、2015 年に居住要件を満たしているための条件としては、2014 年に「182 日以上インドに滞在していること」は不要であり、新会社法の施行日である 2014 年 4 月 1 日から 182 日を日割り計算した日数(=137 日)以上インドに滞在していれば良いとされた。

①については、「前暦年(previous calendar year)」の最初の年は 2014 年であること、すなわち 2014 年自体は 149 条 3 項の適用対象とならないことを明確化したことで、事実上、2015 年 1 月 1 日まで取締役の居住要件の充足に関する猶予を認めるものであり、新会社法の取締役に関する重要な改正の中で、ほぼ唯一経過措置の明示的規定がなかった取締役の居住義務について、経過措置を認めたものと評価することができる。

②については、新会社法の施行が 2014 年 1 月 1 日ではなく 2014 年 4 月 1 日であったことに鑑み、2015 年に居住要件を、2014 年において日割り計算したものであり、事実上、2015 年における居住要件の緩和と評価することができる。

(3) CSR(Corporate Social Responsibility)に関する規制の明確化(2014 年 6 月 18 日)

http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/General_Circular_21_2014.pdf

新会社法では、①純資産が 50 億ルピー以上、②売上高が 100 億ルピー以上、又は③純利益が 5,000 万ルピー以上、のいずれかの要件を満たす会社に対して、企業の社会的責任に関する方針の策定等を行う CSR 委員会の設置が義務付けられている(135 条 1 項)。また、新会社法施行規則では、一定の基準を満たす外国会社のインド支店(branch office)及びプロジェクトオフィス(project office)に対しても、CSR 委員会の設置が義務付けられている。

2014 年 6 月 18 日に発行された本通達では、新会社法の CSR に関する規定である 135 条、及び CSR に関する新会社法施行規則の 1 つである Companies (Corporate Social Responsibility Policy) Rules, 2014 に関する各種規定の解説及び明確化がなされている。

この通達により、例えば、CSR 活動のための雇用したスタッフの人件費については CSR のために拠出した費用として認められるなど、従来から提示されていた CSR に関する様々な疑問が一定程度解決されている。

(4) 関連当事者間取引(Related Party Transaction)規制の明確化(2014 年 7 月 14 日、同年 8 月 14 日)

http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/Circular_No_30_17072014.pdf

http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/NCA_Rules_16082014.pdf

新会社法では、会社が、取締役又はその親族や、その親会社又は子会社等の「関連当事者 (related parties)」との間で、一定の契約の締結等を行おうとする場合には、原則として、取締役会の承認(場合により株主総会特別決議による承認)、及び施行規則等で別に定める条件に従うことが必要となる(188 条 1 項)。

2014 年 7 月 14 日付の通達では、関連当事者間取引を承認する株主総会特別決議に参加できない「関連当事者」となる株主は、当該「これから承認しようとする取引」の当事者(または当事者と実質的に同一者)になっている者のみを意味し、その他の株主は決議に参加できることを明確化している。これは、「ある会社の大株主である者は、当該会社の『関連当事者』に該当するため、およそ関連当事者間取引を承認する株主総会特別決議には参加できないのではないか」との疑問に対して、「これから承認しようとする取引」の当事者でない限り、決議に参加可能であることを明確化したものである。

2014 年 8 月 14 日付の通達では、株主総会の承認が必要となる関連当事者取引の範囲を実質的に改正している。すなわち、従前は、資本金 1 億ルピー以上の会社のみが関連当事者間取引につき株主総会特別決議による承認を取得することを必要とされていたのが、資本金要件が撤廃され、全ての会社が、ある取引につき一定の要件を満たす限り、当該取引につき関連当事者間取引の承認取得を必要とされることになった。

弁護士 琴浦 諒
ryo.kotoura@amt-law.com
弁護士 大河内 亮
ryo.okochi@amt-law.com

◆TOPICS◆

【お知らせ】

- ✂ 江本康能弁護士が下記セミナーの講師を務めます。
「トルコ・中央アジアに関する最新情報 ～中央アジア情勢・トルコ関連市況動向・トルコ法の実務的留意点～」
日時： 2014 年 11 月 11 日(火)
場所： Point Hotel Taksim(イスタンブール)
主催： JETRO・イスタンブール、トルコ三菱東京 UFJ 銀行、Paksoy、アンダーソン・毛利・友常法律事務所

- ✂ 江本康能弁護士が下記セミナーの講師を務めます。
「トルコへの進出とリスク対応最前線～日系企業が対峙するハードルとは～」
日時： 2014 年 12 月 8 日(月)
場所： SMBC コンサルティング セミナーホール(東京八重洲)
主催： SMBC、ビジネスロー・ジャーナル

- ✂ 石原仁弁護士が下記セミナーの講師を務めました。
「ミャンマーへの進出とリスク対応最前線～日系企業が対峙するハードルとは～」
日時： 2014 年 10 月 6 日(月)
主催： SMBC、ビジネスロー・ジャーナル

- ✂ 大河内亮弁護士が下記セミナーの講師を務めました。
「インドへの進出とリスク対応最前線～日系企業が対峙するハードルとは～」
日時： 2014 年 8 月 25 日(月)
主催： SMBC、ビジネスロー・ジャーナル

- ✂ 安西明毅弁護士が下記セミナーの講師を務めました。
「タイ・マレーシアの企業を買収する際の法的留意点ー上場会社の買収を中心としてー」
日時： 2014 年 8 月 5 日(火)
主催： 金融ファクシミリ新聞社

- ✂ 池田孝宏弁護士が下記セミナーの講師を務めました。
「インドネシアへの進出とリスク対応最前線～日系企業が対峙するハードルとは～」
日時： 2014 年 7 月 7 日(月)
主催： SMBC、ビジネスロー・ジャーナル

- ✂ 石井淳弁護士が本年 8 月より、チリ・サンティアゴの Barros & Errázuriz 法律事務所に出向しております。
Barros & Errázuriz 法律事務所 HP: <http://www.bye.cl/en/>

- ✂ 川上晋平弁護士が本年 10 月より、メキシコ・シティの Creel, García-Cuellar, Aiza y Enríquez 法律事務所に出向しております。
Creel, García-Cuellar, Aiza y Enríquez 法律事務所 HP: <http://www.creel.mx/en>

【論文・著書】

- ✂ 磯山海弁護士が執筆した論文が下記会報誌に掲載されました。
海外法務便り【ハンガリー編】進出先を決める際の考慮要素と「法制度」
(経営法友会レポート 2014 年 10 月号(488 号))
- ✂ 森脇章弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「アンチ・ダンピング、独禁、訴訟、反腐敗等、各種リーガルマネジメントに共通の「ツボ」」
(月刊 ザ・ローヤーズ 2014 年 10 月号)
- ✂ 中川裕茂弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「中国独占禁止法の執行の現状と問題点 近時の案件紹介と調査対応実務」
(月刊 ザ・ローヤーズ 2014 年 10 月号)
- ✂ 角田太郎弁護士及び福家靖成弁護士が下記雑誌でブラジル法務の専門家として紹介されました。
「Lawyers Guide～Specific Specialist edition～」
(月刊 ビジネスロー・ジャーナル 2014 年 11 月号付録)

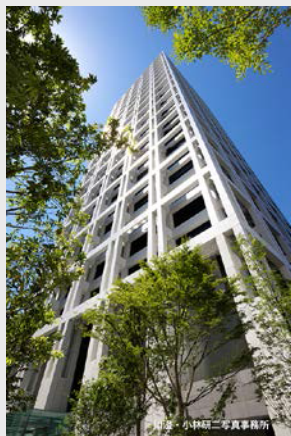


本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、当事務所の花水 康(ko.hanamizu@amt-law.com)、龍野 滋幹(shigeki.tatsuno@amt-law.com)、又は福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)までご遠慮なくご連絡下しますよう、お願いいたします。

本ニュースレター記載の情報の著作権は当事務所に帰属します。本ニュースレターの一部又は全部について無断で複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。



本ニュースレターの配信又はその停止をご希望の場合には、お手数ですが、asia-ec-newsletter@amt-law.comまでご連絡下しますようお願い申し上げます。



CONTACT INFORMATION

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒107-0051

東京都港区元赤坂一丁目2番7号
赤坂Kタワー22階(総合受付)

Tel: 03-6888-1000 (代表)

Email: inquiry@amt-law.com

URL: <http://www.amt-law.com/>